

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学号: 17620090153239

UDC_____

厦门大学

博 士 学 位 论 文

多层次框架下员工即兴发挥行为的
影响因素研究

A Study of Antecedents of Employee Improvisational
Behavior: A Multilevel View

李 海 东

指导教师姓名: 林志扬 教授

专 业 名 称: 企 业 管 理

论文提交日期: 2012 年 4 月

论文答辩时间: 2012 年 6 月

学位授予日期: 2012 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2012 年 4 月

厦门大学博硕士论文摘要库

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学博硕士论文摘要库

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1.经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ） 2.不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士论文摘要库

摘要

员工即兴发挥行为对组织的有效运作、创新能力的提升具有非常重要的作用，如何让员工甚至是整个群体表现出更多的、有益于组织的即兴发挥行为，是许多组织理论研究者所关心的课题。本文通过对大量的国内外有关即兴发挥的文献进行系统梳理后发现：第一，学者们对即兴发挥行为的研究主要集中在单一的层次上，比如个体层次和群体（或团队）层次，跨层次的研究偏少；第二，对员工即兴发挥行为在各层面的前因变量研究还有待不断扩展；第三，对特定前因变量影响员工即兴发挥行为的过程机制还需要深入。基于对这些问题的思考，本文着重围绕上述三个方面的问题进行了相应的研究设计，建立起员工即兴发挥行为影响因素的多水平理论框架模型，提出了相应的理论假设。在此基础上，采取问卷调查法收集数据，利用阶层回归分析方法和阶层线性模型方法进行假设检验，获得了一些重要的研究结论：

在个体层次上，资源可获得性、变革型领导和心理资本对员工即兴发挥行为均具有显著的正向影响作用，并且心理资本的影响作用最大；工作自主性对员工即兴发挥行为尽管有正向影响作用但不显著。

在群体层次上，变革型领导氛围、心理安全感和实时信息沟通对员工即兴发挥行为均具有显著的跨层次直接影响作用。然而，在检验变革型领导氛围对员工即兴发挥行为的影响作用时，如果将个体层次的变革型领导作为控制变量纳入阶层线性模型中，变革型领导氛围对员工即兴发挥行为的影响作用变得不再显著，而个体层次的变革型领导对员工即兴发挥行为仍然具有非常显著的正向影响作用，由此可知，员工即兴发挥行为主要是受到个体感知的变革型领导影响。

在中介效应检验方面，个体层次和群体层次变量对员工的心理资本均具有显著的正向影响作用。与研究预期相反，心理资本在个体层次、群体层次变量与员工即兴发挥行为之间所起到的部分中介作用未得到支持。

最后，本文对研究的管理实践意义、研究局限性及未来研究方向进行了探讨。

关键词：即兴发挥行为 多层线性模型 心理资本 变革型领导 心理安全感

厦门大学博硕士论文摘要库

Abstract

Employee improvisational behavior plays an important role in the effective operation and innovation capability upgrading of the organization. How to make the employees or even the entire group to show more improvisational behaviors which beneficial to the organization is a subject of concerned by many organization theory researchers. Based on a lot of improvisation literature both abroad and domestic, we find that: Firstly, the studies of improvisational behavior are focused on a single level, such as the individual level and group (or team) level, and less in cross-level research. Secondly, we need to extend the research of the antecedents of employee improvisational behavior at all levels. Thirdly, we need to further analyze the process and mechanism of the specific antecedents' effect on employee improvisational behavior. Based on the reflections of these issues, we designed the research plan, established a multilevel theoretical framework model, and put forward research hypothesis. Next, we collected the research data with a questionnaire, used the hierarchical regression analysis method and hierarchical linear model to analyze the data and test hypothesis, and achieved some important research conclusions:

At the individual level, resource availability, transformational leadership and psychological capital have a significant positive effect on employee improvisational behavior, and psychological capital has the greatest influence on the employee improvisational behavior of these individual-level variables. Job autonomy has a positive influence on employee improvisational behavior but not significant.

At the group level, transformational leadership climate, psychological safety and real-time information communication have a positive and significant cross-level direct effect on employee improvisational behavior. However, if the individual-level transformational leadership as a control variable included in the hierarchical linear model, the effect of transformational leadership climate on employee improvisational behavior becomes nonsignificant, while the individual-level transformational

leadership still has a very significant positive effect, so we can conclude that employee improvisational behavior is subject to individual perception of transformational leadership.

Furthermore, the individual-level and group-level variables have significant positive effects on psychological capital. Contrary to our expectations, the fully mediating effects of psychological capital on the relations between individual-level, group-level variables and employee improvisational behavior are found.

Finally, the management practical implications, limitations and future research directions are discussed.

Keywords: Improvisational Behavior; Hierarchical Linear Model; Psychological Capital; Transformational Leadership; Psychological Safety

目 录

摘 要	I
Abstract	III
第一章 绪论	1
第一节 选题背景	1
第二节 研究目的与意义	4
一、研究目的	4
二、研究意义	4
第三节 总体研究思路	6
一、研究方法	6
二、研究流程	6
三、研究内容	7
第四节 研究创新	8
第二章 文献综述	10
第一节 即兴发挥	11
一、即兴发挥的内涵与特征	11
二、即兴发挥的水平与类型	15
三、即兴发挥的测量	17
四、即兴发挥的前因变量	17
五、即兴发挥以往研究述评	19
第二节 心理资本	21
一、心理资本的起源	21
二、心理资本的内涵及其构成要素	22
三、心理资本的测量与结构效度	27
四、心理资本的前因后果	29
五、心理资本以往研究述评	34

第三节 心理安全感	34
一、心理安全感的内涵	34
二、心理安全感的测量	36
三、心理安全感的前因后果	36
四、心理安全感以往研究述评	43
第四节 工作自主性和实时信息沟通	43
第五节 变革型领导	46
一、变革型领导的提出	46
二、变革型领导的内涵	46
三、变革型领导的维度与测量	48
第三章 研究设计与假设提出	51
第一节 研究设计	51
一、分析层次	51
二、总体研究框架的提出	52
第二节 个体层次变量对员工即兴发挥行为的影响作用	58
一、心理资本对员工即兴发挥行为的影响作用	58
二、工作自主性对员工即兴发挥行为的影响作用	64
三、资源可获得性对员工即兴发挥行为的影响作用	65
四、变革型领导对员工即兴发挥行为的影响作用	66
第三节 群体层次变量对员工即兴发挥行为的影响作用	69
一、变革型领导氛围对员工即兴发挥行为的影响作用	69
二、心理安全感对员工即兴发挥行为的影响作用	71
三、实时信息沟通对员工即兴发挥行为的影响作用	73
第四节 个体层次变量对心理资本的影响作用	74
一、工作自主性对心理资本的影响作用	74
二、资源可获得性对心理资本的影响作用	75
三、变革型领导对心理资本的影响作用	76
第五节 群体层次变量对心理资本的影响作用	79
一、变革型领导氛围对心理资本的影响作用	79

二、心理安全感对心理资本的影响作用	79
三、实时信息沟通对心理资本的影响作用	80
第六节 心理资本的中介效应	80
第四章 问卷设计与小样本调查	83
第一节 变量的测量水平与概念模型的水平	83
第二节 问卷设计的原则与过程	83
一、问卷设计的原则	83
二、社会期望反应偏差的处理	84
三、问卷设计的过程	84
第三节 变量测量	85
一、员工即兴发挥行为的测量项目	85
二、心理资本的测量项目	85
三、心理安全感的测量项目	86
四、实时信息沟通的测量项目	87
五、工作自主性的测量项目	87
六、资源可获得性的测量项目	88
七、变革型领导的测量项目	88
第四节 小样本调查	89
一、预测试问卷的发放与回收	89
二、量表的信度分析与探索性因子分析	90
第五章 大样本调查与假设检验	99
第一节 数据收集	99
一、正式测试问卷的发放与回收	99
二、缺失数据处理	100
第二节 数据统计分析方法与工具	101
一、层级回归分析	101
二、多层线性模型分析	101
第三节 数据描述	106
一、调查对象的描述性统计	106

二、测量项目的描述性统计	106
第四节 共同方法偏差检验	108
第五节 测量的信度和效度检验	110
一、个体层次变量的内部一致性信度分析	111
二、群体层次变量的内部一致性信度分析	117
三、评分者之间一致性和组内一致性分析	117
四、内容效度分析	120
五、收敛效度与区分效度分析	120
第六节 模型假设检验	130
一、控制变量的影响分析	130
二、个体层次变量的描述性统计和相关分析	134
三、群体层次变量的描述性统计和相关分析	135
四、个体层次上模型的假设检验	135
五、群体层次上模型的假设检验	141
第七节 综合讨论	158
一、假设验证结果小结	158
二、人口学变量对员工即兴发挥行为的影响作用	158
三、个体层次变量对员工即兴发挥行为的影响作用	159
四、群体层次变量对员工即兴发挥行为的影响作用	161
五、心理资本的中介作用	162
六、关于本研究的统计方法	162
第六章 研究结论与展望	163
第一节 主要研究结论	163
第二节 管理实践启示	165
第三节 研究局限及后续研究建议	167
一、样本	167
二、量表和数据采集	167
三、截面与纵向研究	168
四、多层次研究	169

附录.....	174
附录一：预测试问卷	174
附录二：正式测试问卷.....	178
参考文献.....	181
致谢.....	213

厦门大学博硕士论文摘要库

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库